

**MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA
CONTRATISTA TRANSPORTADORA DE CARBÓN EN LA SOCIEDAD
PORTUARIA DE LA CIUDAD DE SANTA MARTA**

**UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
SANTA MARTA
2008**

**MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA
CONTRATISTA TRANSPORTADORA DE CARBÓN EN LA SOCIEDAD
PORTUARIA DE LA CIUDAD DE SANTA MARTA**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL TÍTULO DE PSICÓLOGO

CABARCAS CANTILLO, J; & PEREZ ORREGO N.

**DIRECTORA
DUBYS REGALADO CALANCHE
PSICÓLOGA**

**UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
SANTA MARTA**

2008

**MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA
CONTRATISTA TRANSPORTADORA DE CARBÓN EN LA SOCIEDAD
PORTUARIA DE LA CIUDAD DE SANTA MARTA**

NOTA DE ACEPTACIÓN

FIRMA DEL JURADO DE LA INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL JURADO DE LA INVESTIGACIÓN

**SANTA MARTA
MAGDALENA
2008**

**MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA
CONTRATISTA TRANSPORTADORA DE CARBÓN EN LA SOCIEDAD
PORTUARIA DE LA CIUDAD DE SANTA MARTA**

AGRADECIMIENTOS

Los agradecimientos van dirigidos a los siguientes autores que aportaron sus conocimientos teóricos, científicos y metodológicos al presente proyecto de Motivación Psicosocial:

A la Doctora Dubys Regalado Calanche, Psicóloga catedrática de la Universidad del Magdalena del programa de Psicología por sus asesorías teóricas y sus fortalezas en el área de la investigación científica de la psicología organizacional.

Al señor Gilberto Heredia G, jefe inmediato de los obreros de la empresa contratista por la Sociedad Portuaria. Por brindarnos la confianza y la oportunidad de realizar el estudio de Motivación Sicosocial.

A la población estudiada, por ofrecernos la disponibilidad y el tiempo necesario para realizar la aplicación de la escala MPS (Motivación Psicosocial).

Al Doctor Luis Fernando Sabogal, Catedrático de la Universidad del Magdalena del Programa de Psicología y coordinador del laboratorio de la cámara de Gessel, por las asesorías estadísticas durante el período académico ya que sirvieron en gran medida para dar forma y solidez a nuestra investigación.

Al Doctor Jafeth Allí Rico, Psicólogo de la Universidad de Magdalena por ofrecernos sus conocimientos relacionados con la Psicología Organizacional, durante todo el proceso de la formación teórica de nuestra investigación.

Al Doctor José Antonio Camargo, Catedrático de la universidad del Magdalena del Programa de Psicología por las sugerencias metodológicas propuestas durante el período académico ya que sirvieron en gran medida para dar forma y solidez a nuestra investigación.

Con admiración científica y sinceridad, en especial se agradece al Doctor y Jurado, Robert Ferrel Ortega Psicólogo y Docente de Tiempo completo de la Universidad del Magdalena por sus asesorías metodológicas y teóricas que contribuyeron al enriquecimiento de la investigación.

Cabarcas J, & Pérez N

**MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA
CONTRATISTA TRANSPORTADORA DE CARBÓN EN LA SOCIEDAD
PORTUARIA DE LA CIUDAD DE SANTA MARTA**

DEDICATORIA

El deseo de terminar mi carrera de psicología ha sido para mi un gran sueño ya cumplido con gran satisfacción, fueron muchas las situaciones vividas durante este trayecto de mi carrera , pero nunca decline siempre me sentí acompañada de mi familia como lo es mis adorables hijos, Eliana Arango Pérez y Jose Luis Arango Pérez también dedico mi carrera a mi futuro esposo, Pedro Manuel Viedma Blanco que siempre ha estado allí incondicionalmente sin esperar nada a cambio, por ser testigos de cada una de las dificultades, por aceptar mis ausencias, a mi padre “Don Luis Pérez Restrepo” (q.p.d.), quien después de haberme dicho que los dragones no existían y me condujo a su cueva, el cual me dejo como enseñanza los valores necesarios para salir adelante.

NANCY ELIANA PÉREZ ORREGO

Dame un pie de apoyo y moveré el mundo “Arquímedes”

**MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA
CONTRATISTA TRANSPORTADORA DE CARBÓN EN LA SOCIEDAD
PORTUARIA DE LA CIUDAD DE SANTA MARTA**

DEDICATORIA

Cuando termine la secundaria nunca pensé estudiar la disciplina científica que investiga el comportamiento humano (la Psicología) sin embargo, cuando empecé a comprenderla y estudiarla en la Universidad del Magdalena, me di cuenta que es una profesión de carácter humanitario que les permite a los psicólogos(a), ser unas personas integrales, honestas, respetuosas y colaboradores “bajo sus conocimientos teórico prácticos” con la comunidad científica y social a nivel general.

Por tal motivo quiero darle gracias mi Dios Jehová en este primer paso de mi vida académica y profesional, por darme las virtudes y la fortaleza necesaria para salir siempre adelante pese a las dificultades y adversidades que he tenido que afrontar durante estos cinco años que estuve como estudiante de psicología.

En segunda instancia, la dedicatoria también va dirigida al programa de Psicología de la Universidad del Magdalena y a sus docentes por tener la misión y la visión de formar estudiantes competentes a nivel personal y profesional con el fin de brindarle a la sociedad en general un mejor servicio de atención psicológica.

Para finalizar, la última dedicatoria va dirigida a mi madre y a mis hermanos que fueron testigo del desempeño educativo durante mis estudios universitarios.

SI LA PSICOLOGÍA NO HACE AL PSICÓLOGO, ENTONCES QUIEN LO HACE A ÉL

“Todo lo puedo en Cristo que me fortalece” Fil. 4:13

JOSÉ VICENTE CABARCAS CANTILLO

**MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA
CONTRATISTA TRANSPORTADORA DE CARBÓN EN LA SOCIEDAD
PORTUARIA DE LA CIUDAD DE SANTA MARTA**

CONTENIDO

RESUMEN-ASBTRACT

1. INTRODUCCION

- Planteamiento del Problema
- Justificación

2. MARCO TEÓRICO

- Antecedentes Y/O Estado del Arte

3. OBJETIVOS

- Objetivo General
- Objetivos Específicos

4. METODOLOGÍA

- Tipo de Investigación
- Diseño
- Población
- Muestra
- Técnicas e Instrumentos
- Procedimiento
- Procesamiento de la Información
- Operacionalizacion de la Variable

5. CONSIDERACIONES ÉTICAS 8

6. RESULTADOS

7. DISCUSIÓN

8. SUGERENCIA

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA
CONTRATISTA TRANSPORTADORA DE CARBÓN EN LA SOCIEDAD
PORTUARIA DE LA CIUDAD DE SANTA MARTA**

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1: Control de la Variable del Muestreo - Motivación Psicosocial.

Tabla 2: Definición de Variables - Motivación Psicosocial.

Tabla 3: Tabla Estadísticas Escala MPS General.

Tabla 4: Rangos Y Frecuencias de Edad de la Escala MPS

Tabla 5: Tabla 5: Activación de Necesidades - Escala MPS

Tabla 6: Valor Incentivo de cada sujeto - Escala MPS

Tabla 7: Nivel de Expectativas - Frecuencia Niveles Escala MPS

Tabla 8: Nivel de Ejecución - Frecuencia Niveles Escala MPS

Tabla 9: Necesidades Personales - Frecuencia Niveles Escala MPS

**MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA
CONTRATISTA TRANSPORTADORA DE CARBÓN EN LA SOCIEDAD
PORTUARIA DE LA CIUDAD DE SANTA MARTA**

LISTADO DE GRÁFICAS

Gráfica 4: Rangos Y Frecuencias de Edad según la Escala MPS

Gráfica 5: Activación de Necesidades - Escala MPS

Gráfica 6: Activación de Incentivo - Escala MPS

Gráfica 7: Activación de expectativas - Frecuencia Niveles Escala MPS

Gráfica 8: de Nivel de Ejecución - Frecuencia Niveles Escala MPS

Gráfica 9: de Nivel de Necesidades Personales - Frecuencia Niveles Escala MPS

**MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA
CONTRATISTA TRANSPORTADORA DE CARBÓN EN LA SOCIEDAD
PORTUARIA DE LA CIUDAD DE SANTA MARTA**

RESUMEN

El presente estudio fue desarrollado con base en la metodología descriptiva, estableciendo como meta la descripción de la Motivación Psicosocial en el personal de una empresa contratista transportadora de carbón en la sociedad Portuaria de la ciudad de Santa Marta durante el año 2008. La población de la presente investigación, estuvo conformada por 40 obreros que fueron seleccionados de forma intencional, considerando que cumplían con los requisitos de la investigación, cuya edades se encontraban entre los 24 - 43 años, a los cuales se les aplicó la Escala MPS o también llamada Escala de Motivación Psicosocial la cual mide cinco dimensiones conocidas como Activación de Necesidades, Valor Incentivo, Nivel de Expectativas, Nivel de Ejecución y Nivel Necesidades Personales.

A partir de los resultados obtenidos por medio de la Escala MPS (Escala de Motivación Psicosocial), se determinó que en el Nivel de Necesidades Personales, se evaluaron Logros, Reconocimiento Social, Responsabilidad y Ascensos; describiendo así, una motivación alta con un promedio de 73% Así mismo, en el Nivel de Ejecución se evaluó las Políticas y Prácticas Empresariales de los trabajadores, identificando un 90% comprendiendo que sentían un alto nivel de motivación. Estos dos niveles (*Nivel de Ejecución y Necesidades Personales*) anteriormente mencionados, son considerados como dos dimensiones donde su Motivación Psicosocial se ve reflejada en cada uno del personal que trabaja en la empresa contratista transportadora de carbón en la Sociedad Portuaria de Santa Marta.

Con base en los resultados obtenidos por los autores, en la presente investigación se sugiere que para futuros estudios la muestra aplicada sea mayor con el fin de generalizar los resultados a diferentes tipos y de empresas. .

Palabras clave: trabajo, obreros, motivación psicosocial, investigación y psicología.

**MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA
CONTRATISTA TRANSPORTADORA DE CARBÓN EN LA SOCIEDAD
PORTUARIA DE LA CIUDAD DE SANTA MARTA**

ABSTRACT

This study was developed based on the methodology descriptive, with a quantitative approach, setting as its goal the description of Psychosocial Grounds on the staff of a company transporting coal in the city of Santa Marta during 2007 through 2008. The population was composed of 40 laborers working for an industry contractor for the Port Society of the city of Santa Marta who were intentionally selected, considering that they complied with the requirements of the investigation, aged between 24 and 43 years, to which they applied the scale or MPS also called Psychosocial Motivation Scale. Measuring five dimensions known as activation requirements, Value Incentive, Level Expectations, Level Implementation and Level Personal Needs.

The study concludes that the activity of needs, assesses the Occupational Safety and Interpersonal Relationships of the workers, found that 88% of them were dissatisfied in this area. In the Value Incentive, which describes the salary and benefits, it was found that 60% of the population felt psychosocial unmotivated because they do not provide greater monetary benefits, at the level of expectations, was located a rate equivalent to 70 % implying that the workers were discouraged by the bad treatment they provided them with their heads. Finally, it identified a high Psychosocial Grounds in the level where performance was evaluated Business Practices and Policies on workers with a result of 90% indicated that they felt motivated when developing their work well, in the Level of Personal Needs, which assessed the achievements, Recognition Social Responsibility and Promotion, was found motivation high with an average of 73% these two levels (Level Implementation and Personal Needs) mind mentioned

above, are regarded as a pair of psychosocial dimensions where the motivation of workers is reflected in the efficiency of work of each of them.

Based on the results obtained by the authors, this research suggests that for future researchers applied the sample is larger in order to generalize the results.

Key words: job, workers, motivation psychosocial, Research and psychology.

MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA CONTRATISTA TRANSPORTADORA DE CARBÓN EN LA SOCIEDAD PORTUARIA DE LA CIUDAD DE SANTA MARTA

1. INTRODUCCIÓN

La Motivación Psicosocial ha tomado un fuerte impacto en los últimos años dentro del campo de la Psicología Organizacional, dado que los estilos directivos de las organizaciones han asumido diversas preocupaciones por el bienestar y la calidad de vida de los empleados. En este sentido, las investigaciones de Westwood (1992), definen la Motivación Psicosocial, como un concepto que tiene algunas características específicas, las cuales son:

- La Motivación Psicosocial es un estado interno que experimenta el individuo. Aunque factores externos, incluidas otras personas, pueden influir en el estado motivacional del sujeto, éste se desarrolla dentro de él y es singular.
- El sujeto experimenta un estado motivacional de una forma tal que da origen a un deseo, intención o presión para actuar.
- La motivación tiene un elemento de elección, intención o deseo. Es decir, la persona que experimenta un estado de estimulación (provocada en el plano externo o interno), responde eligiendo actuar de una manera y con una intensidad que ellos determinan.
- La acción y el desempeño son una función, por lo menos en parte de la motivación, por lo tanto es muy importante en la habilidad de un individuo comprender las acciones y el desempeño.
- El estado motivacional de una persona es variable; es distinto a lo largo del tiempo y las situaciones.

Por consiguiente Westwood (1992), llegó a la conclusión que los individuos difieren en términos de su estado motivacional, permaneciendo éste en constante cambio a lo largo del tiempo y las situaciones que lo rodean. Otro enfoque es el de Warr (1985), quien analizó y clasificó la acción como sinónimo de la motivación o impulso. Es decir:

- Es posible que los individuos se sientan motivados, cuando estipulan unos objetivos personales, con el fin de esperar unos resultados satisfactorios.
- La probabilidad percibida del éxito resulta importante si es elevada la gente, se sentirán motivadas a “trabajar” para su consecución mientras que si es bajar será mucho menos motivadora.
- Otros actos, como el deseo de satisfacer las necesidades de autoestima, pueden ser un motivador poderoso.

Tiempo después, Robbins (1998), publica su libro con el título *comportamiento organizacional*, haciendo énfasis en la Motivación Psicosocial como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzos hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual; sin embargo, la visión de Spector (1992), en relación con la Motivación Psicosocial, refiriéndose a ella como un concepto psicológico, entorno del cual se ha subsistido un debate que ha perdurado durante más de un siglo, pero que aun se resiste a una definición concreta. Dándose a conocer como un estado interno que induce a la persona de determinadas formas desde cierta perspectiva, relacionándose con la dirección, la intensidad y la persistencia de la conducta a lo largo del tiempo. *La dirección* alude a la dirección de conductas específicas a partir de una gran cantidad de conductas posibles; *la intensidad* se refiere al esfuerzo que invierte una persona en la realización de una tarea y *la persistencia* denota la continuidad con la que se observa una cierta conducta a lo largo del tiempo.

En síntesis, los autores como Warr (1985), Robbins (1998), Spector (1992), y otros, han tratado de mostrar una visión científica de la variable estudiada

(Motivación Psicosocial) a través de sus investigaciones en el marco de la psicología organizacional, de tal manera que la intención del presente estudio, se basó en describir el nivel de Motivación Psicosocial en el personal de una empresa contratista transportadora de carbón de la Sociedad Portuaria de la ciudad de Santa Marta. La cual, sus trabajadores utilizan como herramienta las maquinarias pesadas (tipo de vehículo; Buldózer) para realizar sus labores. Este procedimiento se ejecutó con el fin de conocer las fortalezas y debilidades de los empleados en el ámbito motivacional, al mismo tiempo se crearon unas sugerencias o métodos preventivos para la calidad de vida de ellos y la producción industrial de la empresa.

En el presente estudio se decidió utilizar la Escala de Motivación Psicosocial, el cual permitió medir cinco dimensiones conocidas como la Activación de Necesidades, Valor Incentivo, Nivel de Expectativas, Nivel de Ejecución y Nivel Necesidades Personales. En su efecto, los resultados obtenidos por medio de la Escala MPS (Escala de Motivación Psicosocial), se determinó que en el Nivel de Necesidades Personales, se evaluaron Logros, Reconocimiento Social, Responsabilidad y Ascensos; describiendo así, una motivación alta con un promedio de 73%. Así mismo, en el Nivel de Ejecución se evaluó las Políticas y Prácticas Empresariales de los trabajadores, identificando un 90%, comprendiendo que sentían un alto nivel de motivación. Estos dos niveles (*Nivel de Ejecución y Necesidades Personales*) anteriormente mencionados, son considerados como dos dimensiones de dimensiones donde su Motivación Psicosocial se ve reflejada en cada uno del personal que trabaja en la empresa contratista transportadora de carbón en la Sociedad Portuaria de Santa Marta.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Durante el transcurso y el desarrollo del presente estudio, sus autores pretendieron identificar y describir la Motivación Psicosocial en el personal de la empresa contratista transportadora de carbón en la Sociedad Portuaria de la ciudad de Santa Marta. Sin embargo, al principio de la investigación no se conocía la problemática fundamental que afectaba la conducta motivacional en los trabajadores. En su defecto, se desconocía la Motivación Psicosocial de la población estudiada, no se sabía si el horario de trabajo y sus actividades laborales traían consecuencias desagradables para la motivación de ellos.

Solamente, se tenía conocimiento de sus tareas programadas durante la jornada de trabajo (8 horas al día) y constaba de transportar el carbón a través de unas maquinarias pesadas (tipo de vehículo, Buldózer).

Lo que si es cierto, es que este tipo de actividades laborales que ejercen estos trabajadores (trabajar con el carbón y estar expuestos a su contaminación), contraen consecuencias desadactativas para sus niveles motivacionales de carácter psicosocial. Estos eventos tenían similitud con la investigación realizada por la OMS (1984), la cual indica que grandes cantidades de polvo de carbón en el interior del parénquima pulmonar, afecta exclusivamente a los individuos que trabajan en las minas de carbón. Proporcionándoles así baja productividad laboral y en su consecuencia un desequilibrio motivacional que no les permite cumplir con sus funciones programadas. Por consiguiente, hasta el momento se desconoce su incidencia,

Debido a la problemática ambientales “contaminación del carbón” que la OMS estudia, los individuos llegan a tener niveles bajos de motivación al momento de desempeñar sus labores, dado que están comprometiendo su estado de salud, independientemente que la organización donde ellos laboren tomen medidas de

prevención contra riesgo profesiones. Así mismo, Según la ATSDR (1997), por su sigla en inglés Agency for Toxic Substances and Disease Registry, afirman que:

“La exposición al sulfuro de carbono puede ocurrir al respirar aire, tomar agua o comer alimentos infectados por esta sustancia. Respirar niveles muy altos puede ser fatal debido a sus efectos sobre el Sistema Nervioso. Respirar niveles bajos por períodos largos puede producir cefalea, cansancio, dificultad para dormir y leves alteraciones en los nervios. Se ha encontrado sulfuro de carbono en por lo menos 210 de los 1,430 sitios de la Lista de Prioridades Nacionales identificados por la Agencia de Protección Ambiental” (ATSDR 1997).

La ATSDR (1997), concluye que las enfermedades físicas que produce el sulfuro del carbón en los individuos, suelen presentar síntomas como desequilibrio emocional, motivacional y social, debido que afecta en ellos la integridad física y Psicológica en la calidad de los trabajadores.

A diferencia de la ATSDR (1997). Seguin Wang, Yu IT, Wong e Yano (1999), y sus estudios en ingles Respiratory symptoms and pulmonary function in coal miners looking into the effects of simple pneumoconiosis, refutan lo siguiente:

“Wang (1999), y sus colegas investigan si la neumoconiosis simple se asocia con deterioro significativo de la función pulmonar y con un riesgo aumentado de la aparición de síntomas respiratorios. Se escogieron 205 mineros con neumoconiosis simple y en 289 mineros sin evidencias radiológicas de neumoconiosis, en el continente de China, realizando una historia clínica profesional de los síntomas respiratorios como la disnea, tos crónica y esputos a bajos niveles de desistieres por el trabajo “desmotivación”. Los mineros con neumoconiosis simple tenían los valores más disminuidos (afectados) de función pulmonar y una mayor presencia de síntomas respiratorios, y enfisema. Así mismo presentado una motivación relativamente baja” Wang, Yu IT, Wong y Yano (1999).

La única relación existente entre ATSDR (1997) y las investigaciones realizadas por Wang, Yu IT, Wong e Yano (1999), son las siguientes: los individuos que laboran con el carbón, están expuestos a enfermedades pulmonares produciendo así disminución en la productividad laboral, trayendo como consecuencia el

desinterés por las cosas que hacen. “En conclusión esta población que trabaja con el carbón, tienden a mostrar niveles bajo de motivación psicológica, social y laboral” La ATSDR (1997)..

De acuerdo con Simpson, Niven, Pickering, Fletcher, Oldham, y Francis (1998), y su artículo traducido en ingles, argumentan que:

Se han procurado por analizar los síntomas del tracto respiratorio de los trabajadores expuestos a los polvos orgánicos producidos por el carbón para identificar variables predictivas de su aparición y así mismo identificar el nivel de motivación que tiene la población al momento de realizar su trabajo. Se llevó a cabo un estudio epidemiológico clasificando los síntomas según el trabajo y su influencia motivacional. Fueron analizados los datos demográficos, como el hábito tabáquico y las historias profesionales registrando también exposiciones personales a otros tóxicos. Así, se estudió en nueve industrias diferentes a 1032 trabajadores (93 por ciento de la población designada). La mayor prevalencia de sintomatología del tracto respiratorio inferior (38.1 por ciento), superior (45.2 por ciento), y bronquitis crónica (15.5 por ciento) correspondió a los trabajadores avícolas y a nivel de motivación laboral presentaban inconsistencia (con un promedio equivalente al 15.6). en conclusión, se determinó que los síntomas del tracto respiratorio que afectan a los trabajadores, producen en ellos desequilibrios motivacionales, dejando como resultado una escasa productividad de trabajo” Simpson, Niven, Pickering, Fletcher, Oldham y Francis (1998).

Con base en los antecedentes científicos anteriormente mencionados como los son la ATSDR (1997), Simpson, Niven, Pickering, Fletcher, Oldham, y Francis (1998), y otros. Fue pertinente establecer el siguiente interrogante: ***¿Cómo se manifiesta la Motivación Psicosocial de los obreros que trabajan con el carbón en una empresa contratista de la Sociedad Portuaria de la ciudad de marta*** ***Santa*** ***Marta?***

JUSTIFICACIÓN

La justificación del presente estudio realizada por los autores que investigaron sobre la *Motivación Psicosocial en el personal de una empresa contratista transportadora de carbón en la Sociedad Portuaria de la ciudad de Santa Marta*. Tiene diversos propósitos de carácter investigativo: en primera medida, aportar un grano de arena a la comunidad científica de la psicología organizacional. Por lo que esta variable (Motivación Psicosocial), ha impactado a través de la historia en autores como Maslow (1943), McClelland (1989) y Herzberg (1979). La cual, han decidido crear sus propias teorías con el propósito de comprender e intervenir en los comportamientos motivacionales del individuo.

En segunda instancia, se pretende mostrar el impacto social que puede tener la Motivación Psicosocial en los obreros que manejan maquinarias pesadas (tipo de vehículo, Buldózer) de la empresa contratista transportadora de carbón en la Sociedad Portuaria de la ciudad de Santa Marta, debido que las circunstancias opuestas bajo el nivel de vida, enfermedades intercurrentes, carencias nutritivas y escasa información sobre los riesgos, unida a un bajo nivel cultural, colocan al trabajador en una situación de mayor vulnerabilidad, teniendo en cuenta este motivo de carácter social, se hace referencia a organizaciones como lo son:

“El comité de expertos de la OMS (1981), en efectos sobre la salud de las exposiciones en el medio de trabajo se reunió en Ginebra para estudiar las informaciones pertinentes acerca de las consecuencias de diversos elementos peligrosos en el medio de trabajo. En general las sustancias tóxicas “sulfuro del carbón” que pueden ingresar al organismo por tres vías principales como el tractor respiratorio, la piel y el tubo gastrointestinal. Las dos primeras vías son las más significativas en el lugar de trabajo seguidas a gran distancia por la tercera. La importancia del estudio y los efectos sobre la salud, se basa en el hecho de que, en su medio de trabajo, los empleados se ven con frecuencia expuestos simultánea o sucesivamente distintos factores físicos, químicos, biológicos y psicosociales; los cuales pueden alterar la susceptibilidad individual, su comportamiento laboral dejando en efecto un descuido por su motivación” OMS (1981).

Uno de los focos fundamentales que los autores de la actual investigación pretendieron plasmar, es dar a conocer a través de los resultados del presente estudio, la gran importancia que deben tener todas las empresas de la ciudad de Santa Marta y si es posible de Colombia entera, sobre la Motivación Psicosocial de sus empleados, dado que esta variable es uno de los ejes fundamentales que contribuyen al buen desempeño y rendimiento laboral.

Según la OMS (1984), se necesita integrar la política ambiental con la política de salud laboral para minimizar impactos y conflicto social; por lo que “hay factores que pueden modificar la consecuencia de una sustancia toxica y que no permiten garantizar que todos los empleados expuestos a la misma concentración de una sustancia, aunque sea respetando las concentraciones ambientales máximas permisibles, no permitirán un daño a su salud” (OMS 1977). Estos factores dependen del ambiente o las circunstancias de la exposición y del individuo, su susceptibilidad personal.

Para finalizar teniendo en cuenta el comité de expertos de la OMS (1981), la ATSDR (1997) y otras entidades, en el presente estudio se hizo referencia a dos aspectos fundamentales, el primero se plasmó en que los efectos producidos por la contaminación química del carbón, puedan generar en los empleados conductores de maquinarias pesadas (tipo de vehículo Buldózer) baja productividad laboral dejando como efecto un desgaste motivacional de origen psicosocial. Y el segundo aspecto, propone la importancia investigativa sobre la Motivación Psicosocial en el personal de una empresa contratista transportadora de carbón en la Sociedad Portuaria de Santa Marta. Por ende, contribuirá al desarrollo de la psicología organizacional puesto que permitirá manejar información conceptual y teórica que podrá ser utilizada por futuros investigadores para la realización de planes de intervención o políticas empresariales a seguir luego de poseer todo el conocimiento teórico. En la misma medida, contribuirá a la empresa contratista de la Sociedad Portuaria en la ciudad de Santa Marta.

2. MARCO TEORICO

De acuerdo con Robbins (1998), la década de los 50 fue un periodo fructífero en el desarrollo de los conceptos motivacionales, es así que aparecen tres teorías específicas, duramente atacadas y cuestionadas en términos de validación, pero que aun hoy son reconocidas por ser las explicaciones mejor conocidas de la motivación del individuo. Estas son:

- La teoría de las Jerarquías de las Necesidades propuesta por Maslow (1943).
- Las teorías X & Y argumentada por McClelland (1989).
- La teoría de la Motivación-Higiene sustentada por Herzberg (1979).

Los autores del presente estudio, consideraron establecer dentro del marco teórico las siguientes teorías que fundamentaron el rigor científico de la Motivación Psicosocial en el personal de una empresa contratista transportadora de carbón de la sociedad Portuaria en la ciudad de Santa Marta; Por lo siguiente, las referencias teóricas se clasificaron de acuerdo a los sucesos históricos de la psicología organizacional y al mismo tiempo de acuerdo a la importancia de la presente investigación, dejando por ultimo la teoría que tiene afinidad (Teoría de los dos Factores, postulada por Herzberg en 1979) con los requisitos exigidos por la investigación, estas fueron:

- La Teoría de las Jerarquías de las Necesidades propuesta por Maslow (1943).
- La Teoría X & Y de McGregor (1966).
- La Teoría ERG de Clayton (1969).
- Las Teorías de las Necesidades de Logro, Afiliación y el Poder, argumentadas por McClelland (1989).

- Por ultimo, la más importante para el presente estudio: La Teoría de la Motivación-Higiene sustentada por Herzberg (1979).

Maslow (1943), el cual formuló su concepto de jerarquía de necesidades que influyen en el comportamiento humano. Concibiendo esa jerarquía por el hecho de que el hombre es una criatura que demuestra sus necesidades en el transcurso de la vida. En la medida en que el hombre satisface, otras mas elevadas toman el predominio del comportamiento.

La Jerarquía de las Necesidades de Maslow es la siguiente:

- Necesidades fisiológicas (aire, comida, vestido, habitación, sueño, y satisfacción sexual)
- Necesidades de seguridad (protección contra el peligro o privación)
- Necesidades Sociales (amistad, ingreso o grupos, etc.).
- Necesidades de estimación (reputación, reconocimiento, auto-respeto, amor).

Maslow (1943), creyó que la mayor parte de las personas en las sociedades con un alto nivel de vida tienen sus necesidades de los tres primeros niveles (fisiológicas, de seguridad y sociales) regularmente satisfechas, sin mucho esfuerzo y sin mucho efecto motivacional. Por consiguiente, Davis y Newstrom (1999), argumentan que la jerarquía de las necesidades de Maslow (1943) “las necesidades humanas” no son de igual intensidad y surgen en una secuencia definida. En particular una vez razonablemente satisfechas las necesidades primarias, una persona hace más énfasis en las necesidades secundarias. Esta teoría recibe considerable atención en las últimas décadas” (Davis y Newstrom, 1999).

En comparación con los estudios de McGregor (1966), quien publica una teoría que tiene una amplia difusión en la psicología organizacional. La teoría X muestra que los seres humanos son perezosos que deben ser motivados a través del castigo y que evitan las responsabilidades. La teoría Y revela que el esfuerzo es

algo natural en el trabajo y que el compromiso con los objetivos supone una recompensa. Por lo tanto, los seres humanos tienden a buscar responsabilidades.

Hipótesis de la Teoría X

- La gente no quiere trabajar.
- La gente no quiere responsabilidad, prefiere ser dirigida.
- La gente tiene poca creatividad.
- La motivación funciona solo a los niveles fisiológicos y de seguridad.
- La gente debe ser controlada y a veces obligada a trabajar.

Hipótesis de la Teoría Y

- Bajo condiciones correctas el trabajo surge naturalmente.
- La gente prefiere autonomía.
- Todos somos creativos en potencia.
- La motivación ocurre en todos los niveles.
- Gente Motivada puede auto dirigirse.

Tiempo después de que Maslow había publicado su teoría, otro investigador, conocido como Clayton (1969), desarrolló la llamada Teoría ERG, con similitudes a la de la Jerarquía de Necesidades, pero consideraba que las necesidades (fuerzas internas) se podían agrupar en tres categorías: las necesidades existenciales (las necesidades fundamentales de Maslow), las necesidades de relación (necesidades de relaciones interpersonales) y las necesidades de crecimiento (necesidades de creatividad personal). Además, da un énfasis particular a un aspecto que lo diferencia de la teoría de Maslow en el sentido de que una persona puede estar motivada por necesidades de distintos niveles a un mismo tiempo y el grado de motivación dependerá de la intensidad de la necesidad.

Los individuos tienden a desarrollar ciertos impulsos motivacionales como producto del entorno cultural en el que viven, impulsos que influyen en la concepción de su trabajo y en la forma en que la conduce su vida. Por lo siguiente, McClelland (1989), y sus estudios se centraron en los impulsos de logros, asociaciones y poder. Además de éstos existe también el impulso de

competencias, cual es un factor importante en los intentos actuales por ofrecer productos y servicios de alta calidad (Davis y Newstrom 1999).

- La **Motivación de Logros** es el impulso que poseen algunas personas de perseguir y alcanzar metas, un individuo con este impulso desea cumplir objetivos y ascender en la escala del éxito. El cumplimiento es concebido como algo importante en si mismo, no sólo por las retribuciones que la acompañan (Davis y Newstrom 1999),
- La **Motivación Afiliativa** es el impulso de relacionarse socialmente con los demás. La comparación entre los empleados motivados por el logro y empleados motivados por afiliación ilustra la influencia de ambos patrones en el comportamiento. Las personas orientadas al logro trabajan con mayor intensidad cuando sus supervisores les ofrecen detalladas evaluaciones de su conducta laboral. En cambio, con las personas con motivos de afiliación trabajan mejor cuando se elogian sus actitudes favorables y su cooperación (Davis y Newstrom 1999).
- La **Motivación hacia la Competencia** es el impulso a ser bueno en algo lo que permite al individuo desempeñar un trabajo de alta calidad. Buscando el dominio de sus labores, se enorgullecen de desarrollar y hacer uso de sus habilidades para la resolución de problemas y se esfuerzan por ser creativos cuando enfrentan obstáculos en su trabajo (Davis y Newstrom 1999).
- La **motivación por el poder** es el impulso de influir en los demás y modificar situaciones. Las personas motivadas por el poder desean tener impacto en sus organizaciones y están dispuestas a correr riesgos para conseguirlo. Una vez obtenido el poder que desean, pueden usarlo destructiva o constructivamente (Davis y Newstrom, 1999).

En este sentido de acuerdo con los autores Gibson, Ivancevich y Donelly (1979), la necesidad de afiliación refleja el deseo de interactuar socialmente con la gente. La persona que tiene una gran necesidad de afiliación se preocupa por la calidad

de importantes relaciones personales. Así pues, las relaciones sociales tienen prioridad sobre el cumplimiento del puesto para este tipo de personas” en consecuencias, “la persona que siente una gran necesidad de poder, se centra en obtener y ejercer poder y autoridad”

Según McClelland (1989), el poder puede ser negativo si las personas que lo ejerce insiste en la denominación y el sometimiento y puede ser positivo si refleja una conducta persuasiva y capaz de inspirar.

La investigación efectuada con los obreros que trabajan con el carbón en la empresa contratista de la Sociedad Portuaria, en la ciudad de Santa Marta se basó en una teoría fundamental que sirvió para identificar y describir su Motivación Psicosocial. Por lo tanto, se escogió los aportes publicados por Herzberg (1979), quien estableció la teoría de los Dos Factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores (higiene y personales) que orientan el comportamiento de las personas; Los factores higiénicos o factores extrínsecos, es el ambiente que rodea a las personas y como desempeñar su trabajo. Estos se encuentran fuera del control de las personas. Lo cuales se conocen como: salario, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos, etc.

Por ultimo, Herzberg (1979), destaca que sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de las personas, el trabajo es una situación desagradable y para lograr que las personas trabajen mas, se puede premiar e incentivar salarialmente, ósea, se incentiva a la persona a cambio de trabajo. Además, cuando los factores higiénicos son óptimos, evita la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción.

Factores motivacionales o factores intrínsecos, están bajo el control del individuo (persona) dado que se relaciona con lo que él hace y desempeña. Los factores

materiales involucran sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo. Las tareas y cargos son diseñados para atender a los principios de eficiencia y de economía, suspendiendo oportunidades de creatividad de las personas. Esto hace perder el significado psicológico del individuo, el desinterés provoca la desmotivación y la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

Finalmente, de acuerdo con Chiavenato (1997), postula las siguientes conclusiones frente a la teoría de Herzberg:

“Hasta cierto punto, las conclusiones de Herzberg coinciden con la teoría de Maslow en que los niveles más bajos de necesidades humanas tienen relativamente pequeño efecto motivacional cuando el nivel de vida es algo. Los enfoques de Maslow y de Herzberg presentan algunos puntos de concordancia que permiten una configuración más amplia y rica respecto a la motivación del comportamiento humano. No obstante, presentan también importantes diferencias. Mientras que Maslow afirma que cualquier necesidad puede ser motivadora de comportamiento, si es relevante insatisfecha, Herzberg destaca que apenas las necesidades más elevadas actúan como motivadoras, y que un trabajador puede simultáneamente tener insatisfechas las necesidades más motivadoras y las higiénicas. Se puede asegurar que las necesidades más elevadas son motivadoras porque las necesidades más bajas están relativamente satisfechas. Pero Herzberg presenta alguna evidencia de que, aun en servicios de bajo nivel, donde las necesidades más bajas son menos satisfechas, las necesidades elevadas son percibidas por lo empleados como motivadoras.” Chiavenato (1997).

En conclusión, fueron cinco teorías que se establecieron en la investigación del presente estudio (Motivación Psicosocial), dándole mayor importancia a la teoría de Herzberg (1979), por lo que sus variables estudiadas (factores ambientales y motivacionales) se asociaban a lo que se pretendía encontrar (Activación de Necesidades, Valor Incentivo, Nivel de Expectativas, Nivel de Ejecución y Nivel Necesidades Personales) en la población de los obreros dedicados al transporte del carbón.

ANTECEDENTES Y/O ESTADO DEL ARTE

A continuación, en los Antecedentes y/o Estado del Arte, se esbozaran una serie de investigaciones internacionales (Europa y América Latina) e investigaciones nacionales (Colombia), que tuvieron como propósito darle sustento científico a la al presente estudio; estos son:

Investigaciones Internacionales:

Respecto a las investigaciones realizadas a nivel internacional, se destacan los siguientes antecedentes científicos: Fernández, Moinelo, Villanueva, Andrade, Rivera y Gómez (2000), pretendieron conocer el nivel de motivación global y de cada uno de los obreros distribuidores de carbón de Atención Primaria del Área 10 en Madrid (España), a través de un estudio descriptivo transversal se concluyeron que las dimensiones menos valoradas fueron, la tensión relacionada con el trabajo, con una media de 2,30; la dimensión más valorada fue la competencia profesional con una media de 4,01 y la puntuación media de la motivación fue 3,12%, encontrando que los profesionales en esta área se encuentran medianamente motivados en su trabajo.

Por otro lado, los autores Carreño, Medina, Martínez, Juárez y Vázquez (2006), en sus estudios buscaron determinar qué factores organizacionales como Estrés Laboral, Clima Organizacional y la Motivación en el Trabajo, se relacionan con los problemas o riesgos laborales y los accidentes en un grupo de obreros que tienen contacto directo con el sulfuro del carbón. La muestra fue de 277 trabajadores, todos hombres, de 16 a 65 años de edad, los trabajadores consideran útil el trabajo que hacen (95%), respecto a los problemas laborales, una cuarta parte (24.1%) mencionó que ha invertido más tiempo de lo normal en alguna actividad laboral, equivalente al 21% le han llamado la atención por errores en su

desempeño, (18%) sintieron que no alcanzaban a entregar un trabajo de calidad. Los accidentes que se mencionaron son respecto a la exposición con el carbón son: haber tenido heridas en las manos (17.5%), heridas en los dedos (15.7%), haber estado a punto de tener un accidente (13.5%) y 10% ha sufrido daños o lesiones como la contaminación que el polvo del carbón transmite al desempeñar su trabajo.

Tezanos (1983), refutaba que la inadaptación y las disputas entre los empleados en el lugar de trabajo son una fuente de desmotivación laboral. En consecuencia, Para llenar ese vacío se realizó una encuesta en 1980 con 1548 trabajadores de oficios o cargas de manejo pesado con características industriales madrileños que se dedicaban al transporte y estudio del carbón. El resultado muestra que el 11,2% estaban muy motivados, el 59,7% motivados, el 20,2% algo desmotivados y el 8,3% muy desmotivados.

En este sentido, Velásquez (2007), realizó una investigación con el objetivo de determinar, por una parte, los factores que se asocian a la motivación en el trabajo (estudio de los componentes químicos que tiene el carbón), y por otra, el nivel actual de motivación de estos factores “Prestaciones Sociales, Estatus Social y Políticas Empresariales.” Teniendo en cuenta los datos estadísticos, se pudo comprobar que los obreros se sienten más motivados si les permiten participar activamente en los aspectos políticos donde laboran, por lo que les genera un estatus socio laboral e importancia dentro de la sociedad. Contrariamente a lo que se pudiera pensar, la motivación de los sujetos, respecto a sus prestaciones, está más relacionada con la necesidad de reconocimiento económico del rendimiento de su trabajo que con el obtener un buen salario.

En una investigación longitudinal realizada por Tharenou (2001), en Australia, mediante una encuesta aplicada a 5.100 empleados del sector público y privado dedicados a labores que implicaban el contacto físico con el carbón que comprometían actividades de riesgo, para evaluar la motivación y el interés hacia la participación del empleado en el entrenamiento y desarrollo. Se hizo

seguimiento a 1.705 individuos con excelente motivación hacia la instrucción durante 12 meses, y se determinó que poseen mayor eficacia y compromiso con la organización donde trabajan.

Investigaciones Nacionales:

A nivel nacional, las investigaciones realizadas acerca de la motivación laboral en Colombia, sólo se describen las que poseen características similares al estudio llevado a cabo (motivación laboral en los obreros que se exponen a la contaminación química del carbón en una empresa de la ciudad de Santa Marta). Sendoya (2000), en una investigación para medir el nivel de motivación con una población de 35 empleados, dedicados al contacto que implican labores con los químicos del carbón, encontró que el nivel de motivación laboral se relaciona con el ejercer su trabajo, en haber recibido premios o estímulos y realizado capacitaciones.

Marulanda (2007), evaluó la relación de los modelos de estrés laboral, demanda, control, apoyo social y desbalance el esfuerzo, la recompensa con la salud mental y la motivación en hombres y mujeres (obreros) dedicados a trabajos que involucra la utilización del carbón en Colombia. Participaron en la investigación 661 trabajadores (302 hombres y 357 mujeres, más dos casos que no especificaron sexo) de diferentes ciudades y sectores de la economía colombiana, entre los 18 y los 67 años. Esta investigación se enmarcó en el estrés de origen laboral y buscó la capacidad explicativa de dos modelos de estrés laboral en relación con la percepción que tuvieran los trabajadores de su motivación con la vida y su estado de salud mental. Adicionalmente, se verificó si los roles familiares, de pareja y parental como factores externos al contexto laboral afectaban dicha relación; la motivación laboral es una variable o unidad de estudio independiente aunque de ella se derivan una serie de componentes personales y administrativos que afectan a los empleados.

Un estudio, efectuado por Chaparro (2006), en el sector de las telecomunicaciones en Bogotá (Colombia), se orienta a describir y comparar los factores motivacionales y su relación con el clima organizacional, “en unas organizaciones públicas y privadas donde la función de los obreros es transportar carbón por medio de vehículos de carga pesas”. El análisis de resultados se realizó con base en un comparativo general de promedios de los diferentes factores motivacionales y de las dimensiones del clima laboral en relación con algunas variables demográficas que sirvieron de punto de comparación, contraste o afinidad para describir y analizar la motivación laboral y el clima organizacional de las dos empresas. De esta investigación se concluye que no existen diferencias significativas en cuanto al clima y la motivación laboral entre los empleados.

Trujillo y Vargas (1996), realizaron una investigación acerca de las categorías Motivacionales Psicosociales requeridas para mantener e incrementar la productividad de un grupo de obreros dedicados al trabajo pesado de empresas públicas y privadas, que están arriesgados a la contaminación del carbón en la ciudad de Bogotá (Colombia). Para ello diseñaron un cuestionario, mostrando en consecuencia que los trabajadores encuestados fueron 105, de los cuales 55 pertenecen a la empresa pública y 50 a la empresa privada. Los resultados obtenidos revelaron que los empleados de ambos tipos de empresa requieren las categorías motivacionales para incrementar y mantener la productividad.

Toro (1993), identificó las posibles diferencias motivacionales de carácter psicosial (ambientales y satisfactorias) entre gerentes y obreros en una empresa carbonera que en primer nivel de empresas públicas y privadas colombianas. Aplicó el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) a 165 trabajadores en total, 63 de empresas públicas y 102 de privadas encontrando en el análisis de resultados que no hubo diferencias atribuibles a la condición empresa pública y privada. Se hallaron diferencias significativas en relación con las variables demográficas género, antigüedad en el cargo y edad.

En síntesis, el estado del arte del presente estudio, tuvo como finalidad mostrar seis investigaciones internacionales y cinco investigaciones nacionales mas recientes, relacionadas con la Motivación Psicosocial en el personal de una empresa contratista transportadora de carbón de la Sociedad Portuaria en la ciudad de Santa Marta.

Esto indica que la motivación psicosocial es una variable o unidad de estudio de gran interés investigativo para la psicología industrial que estudia el comportamiento organizacional de los individuos.

3. OBJETIVOS

Objetivo General

Describir la Motivación Psicosocial en el personal de una empresa contratista de la Sociedad Portuaria en la ciudad de Santa Marta, que transporta carbón y utiliza como herramientas, maquinarias pesadas (tipo de vehículo, Buldózer) para que sus funcionarios realicen sus labores.

Objetivos Específicos

Identificar el nivel de Activación de Necesidades (Seguridad Laboral y Relaciones Interpersonales) en los obreros conductores de maquinarias pesadas (tipo de vehículo, Buldózer) que laboran en una empresa contratista de la Sociedad Portuaria en la ciudad de Santa Marta.

Identificar el Valor de Incentivo (Salario y prestaciones) en los obreros conductores de maquinarias pesadas (tipo de vehículo, Buldózer) que laboran en una empresa contratista de la Sociedad Portuaria en la ciudad de Santa Marta.

Describir el Nivel de Expectativas (Supervisión por parte de los jefes) en los obreros que trabaja con maquinarias pesadas (tipo de vehículo, Buldózer) para ejercer sus actividades de trabajo en una compañía contratista de la Sociedad Portuaria en la ciudad de Santa Marta.

Identificar el Nivel de Ejecución (Políticas y prácticas empresariales) en los obreros que utiliza las maquinarias pesadas como herramientas (tipo de vehículo, Buldózer) para desarrollar sus actividades de trabajo en una compañía contratista de la Sociedad Portuaria en la ciudad de Santa Marta

Describir las Necesidades Personales (Logros, reconocimiento social, responsabilidad y ascenso) en el los obreros que utiliza las maquinarias pesadas como herramientas (tipo de vehículo, Buldózer) que laboran en una empresa contratista de la Sociedad Portuaria en la ciudad de Santa Marta.

4. METODOLOGIA

Diseño Descriptivo.

Esta investigación es de tipo descriptivo debido que se pretendió describir e identificar las características motivacionales (ambientales y personales) que intervienen en el comportamiento laboral de la población estudiada (obreros que manejen maquinarias pesadas). Las investigaciones descriptivas tienen el propósito de dar a conocer una información con objetividad, claridad, precisión, coherencia lógica y el lenguaje denotativo, tal como se presentan en la realidad en un momento dado (Cerdeña, 1991).

Población:

La población de la presente investigación estuvo conformada por 40 obreros de una empresa contratista transportadora de carbón en la Sociedad Portuaria de la ciudad de Santa Marta.

Muestreo:

La muestra es de carácter Intencionado, Dada la finitud de la población se determinó trabajar con el 100% de la presente investigación que estuvo constituida por 40 obreros de una empresa contratista transportadora de carbón en la Sociedad Portuaria de Santa Marta.

Tabla 1: Control de la Variable del Muestreo:

➤ El Rango de las Edades , osciló entre los 24-29 años, 30-39 años y por ultimo entre los 40 y los 43 años de edad.
➤ Género o Sexo de la Población Estudiada: Masculino.
➤ La función Laboral de los obreros consiste en transporta el carbón de un lugar a otro dentro de la compañía contratista transportadora de carbón en la Sociedad Portuaria de la ciudad de Santa Marta. Estos individuos, efectúan sus actividades laborales por medio de unas maquinarias (tipo de vehículo, Buldózer) especializadas que implican las cargas pesadas.
➤ Jornada Laboral: se trabaja ocho horas diarias, son turnos de noche y de días. Sin embargo, cuando llegan los barcos a la sociedad portuaria, estos obreros contratistas de la sociedad portuaria, trabajan mas de las ocho horas e inclusive logran trabajar 12 horas. Las horas extras son remuneradas. Y tiene un día de descanso a la semana.
➤ Salario: los obreros, ganan un salario mayor al sueldo mínimo equivalente al un \$1.000.000 (V.S 500 - prox).

Técnicas e Instrumento:

En esta investigación se utilizó la Escala MPS, o también llamada Escala de Motivación Psicosocial, creado por Fernández (2003). Esta batería estudia los procesos psicológicos involucrados en la estructura dinámica de motivaciones emocionales, cognitivas y situacionales. Además, tiene como finitud conocer la importancia de los Motivos Psicosociales. A través de sus dimensiones conocidas como **Activación de Necesidades** (Seguridad Laboral y Relaciones Interpersonales), **Valor del Incentivo** (Salario y Prestaciones), **Nivel de Expectativas** (Supervisión por parte de los Jefes), **Nivel de Ejecución** (Políticas y Prácticas Empresariales) y **Necesidades Personales** (Logros, Reconocimiento Social, Responsabilidad, y Ascensos).

La Escala de Motivación Psicosocial, creado por Fernández (2003), en primer lugar, su creación tiene como fin, apreciar la estructura diferencial y la dinámica funcional del sistema motivacional de un sujeto con base a esos componentes de conductas (Pluridimensional) que se consideran básicos, y en segundo lugar para preceder el futuro comportamental del individuo, sobre todo en el ámbito laboral. Además, se puede aplicar individual o colectivamente, con una duración de 30 minutos aproximadamente. Y sólo se puede aplicar a individuos de dieciocho (18) años en adelante.

Explicación de las Gráficas de la Escala MPS (Escala de Motivación Psicosocial): cada Gráfica, está distribuida por medio de una frecuencia (numero de obreros) y un porcentaje (resultados equivalentes de 1 al 100%) que se encuentran divididos en tres dimensiones, estas son: bajo, medio y alto:

- **El Nivel Bajo:** indica desmotivación por parte de los trabajadores, cabe aclarar que si este nivel supera la media (50% en adelante), los índices de desmotivación son mayores. Por lo contrario, si el nivel bajo no llega al 50% se concluye que no hay baja motivación.

- **El Nivel Medio:** significa que existe una posición neutral, frente la motivación de los empleados. Mostrando que no se encuentra demasiado motivados o desmotivados.
- **El Nivel Alto:** revela que la motivación de los subordinados, se encuentra en un nivel de total agrado para ellos. cabe aclarar que en este nivel, los porcentaje más altos se encuentran entre el 70% 80% 90% y 100%

El objetivo de todas las gráficas y las tablas en general del presente estudio, es mostrar los resultados de la Activación de Necesidades, Valor de incentivo, Nivel de Expectativas, Nivel de Ejecución y Nivel de Necesidades Personales. Con el propósito de generar sugerencias objetivas en beneficio a la empresa contratista transportadora de carbón en la Sociedad Portuaria de la ciudad de Santa Marta.

Procedimiento

- Antes de comenzar la aplicación se estableció un clima de empatía que favoreció la sinceridad de los obreros evitando que se presentaran interpretaciones erróneas al momento de responder el cuestionario.
- Se les explicaron los objetivos del instrumento que era medir las necesidades ambientales y personales que podrían influir el nivel de motivación de cada uno de ellos.
- Se les pidió firmaran el consentimiento informado garantizándoles el anonimato.
- Se tuvo en cuenta la preparación del material y las condiciones ambientales adecuadas (un salón amplio, con ventilación e iluminación adecuada y materiales como un lápiz y un borrador a cada trabajador)

- Después se les presentó la escala (MPS) a los sujetos explicándoles que estaba distribuida en tres partes, una de ellas con respuesta verdadera y falsa y dos con contestación numérica, de tal manera que tenían que analizar bien la prueba para responder bien las preguntas.

Procesamiento de la Información:

El procesamiento de la información se llevo a cabo utilizando el programa estadístico para ciencias sociales y psicológicas, SPSS-PC (versión 15.0) que contiene estadísticas básicas, gráficos de alta resolución y un paquete completo de listado. Con el SPSS se produjo un análisis y resultados de alta calidad. La información se organizó en una base de datos. Luego, se analizó la media, el error de la media, la desviación típica de los resultados obtenidos en relación Motivación Psicosocial en el personal de una empresa contratista transportadora de carbón en la Sociedad Portuaria de Santa Marta. Fueron representativos todos los resultados o estrategias que estuvieran por encima de la media. (Ver tabla 3: Tabla de Calificación de la escala MPS – Escala de Motivación Psicosocial).

Operacionalizacion de la Variable - Motivación Psicosocial

La variable a operacionalizar, se estudió con el propósito de describir e identificar la motivación psicosocial en el personal de una empresa contratista transportadora de carbón en la Sociedad Portuaria de la ciudad de Santa Marta.

Tabla 2: Definición de Variables Motivación Psicosocial.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	MICRO VARIABLE	INDICADORES A MEDIR	EVALUACIÓN
Motivación Psicosocial	Consiste en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por esto es necesario pensar que puede hacer uno por estimular a los individuos y al grupo a dar lo mejor de ellos mismos.	Activación de Necesidades	Seguridad laboral: protección ambiental que le ofrece la empresa al trabajar, para evitar riesgos profesionales.	Escala de motivación psicosocial MPS
			Relac. Interpersonales: interacción social que los empleados realizan para tener comunicación.	Se evalúa de acuerdo a tres faces que son las siguientes:
		Valor Incentivo	Salario y Prestaciones: recompensa que obtienen los trabajadores a cambio de actividad laboral.	En la primera fase tiene 126 preguntas y consta de dos enunciados (F o V) con única respuesta.
		Nivel de Expectativas	Supervisión por parte de los jefes: revisión del jefe inmediato para verificar el trabajo de los empleados.	
		Nivel de Ejecución	Políticas y prácticas empresariales: normas existentes en la organización que orientan el comportamiento del empleado.	En la segunda fase, tiene 21 preguntas y consta de tres enunciados (normal, mocho y muchísimo) con una sola opción de respuesta.
		Nivel de Necesidades Personales	Logros: objetivo mental que tiene los empleados dentro de la empresa.	
			Reconocimiento social: admiración de la empresa hacia el trabajador.	En la tercera fase tiene 21 preguntas, consta de cuatro ensuciados (alguna, normal, mucha y muchísima) con una sola respuesta.
			Responsabilidad: deber con el trabajo.	
			Ascenso: meritos para ser ubicado a un mayor nivel.	

5. CONSIDERACIONES ÉTICAS

A pesar de que la presente investigación no presenta riesgos para la salud, se tuvieron en cuenta la Resolución 8430 de 1993, emanada del Ministerio de Salud, por medio de la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Así mismo, el código ético de la ley 1090 de 2006.

6. RESULTADOS:

A continuación se presentaran, los resultados de las cinco dimensiones conocidas como: **Activación de Necesidades** “Seguridad Laboral y Relaciones Interpersonales”, **Valor del Incentivo** “Salario y Prestaciones”, **Nivel de Expectativas** “Supervisión por parte de los Jefes”, **Nivel de Ejecución** “Políticas y Prácticas Empresariales” y **Necesidades Personales** “Logros, Reconocimiento Social, Responsabilidad, y Ascensos” en el personal de una empresa contratista transportadora de carbón en la Sociedad Portuaria de la ciudad Santa Marta. Dando respuesta a los objetivos anteriormente mencionados de la presente investigación, para así finalizar con el procesamiento de la discusión de los resultados.

Tabla 3: Estadísticos Escala MPS General.

		Activación de Necesidades	Valor incentivo de cada sujeto	Nivel de Expectativas	Nivel de Ejecución	Nivel Necesidades personales
N	Válidos	40	40	40	40	40
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		21,55	35,58	33,38	89,88	75,80
Error típ. de la media		3,228	3,790	4,710	3,840	3,465
Moda		30	10	1	99	80(a)
Desv. Típ.		20,416	23,972	29,788	24,287	21,917

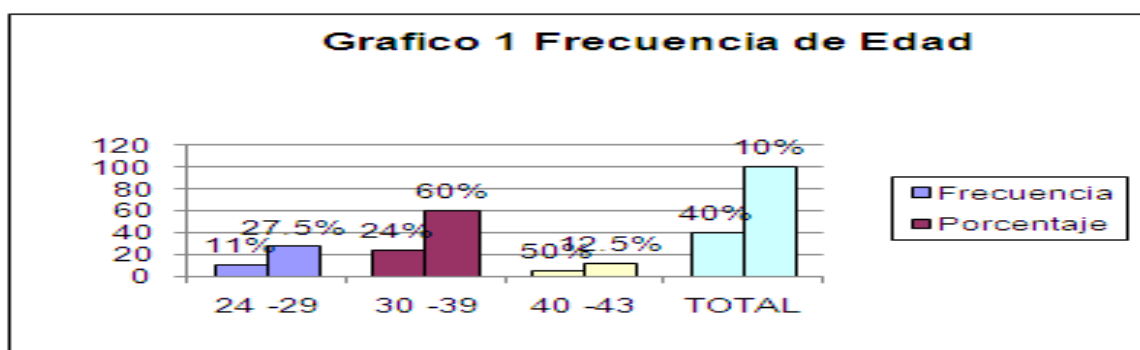
A partir de los resultados por medio de la Escala MPS (Escala de Motivación Psicosocial), en la tabla 3, se determinó que en el Nivel de Necesidades Personales, se evaluaron Logros, Reconocimiento Social, Responsabilidad y Ascensos; describiendo así una motivación alta con un promedio de 73%. Así mismo, en el Nivel de Ejecución se evaluó las Políticas y Prácticas Empresariales de los trabajadores, identificando un 90%, comprendiendo que sentían un alto nivel de motivación. Estos dos niveles (*Nivel de Ejecución y Necesidades Personales*) anteriormente mencionados, son considerados como dos dimensiones donde su Motivación Psicosocial se ve reflejada en cada uno del

personal que trabaja en la empresa contratista transportadora de carbón en la Sociedad Portuaria de Santa Marta.

Tabla 4: Rangos Y Frecuencias de Edad según la Escala MPS

A continuación en la tabla 4, se pretendió dar a conocer los rangos de edades de personal de una empresa contratista transportadora de carbón en la Sociedad Portuaria de Santa Marta.

Rangos de edad	Frecuencia	Porcentaje
24 -29	11	28%
30 -39	24	60%
40 -43	5	13%
TOTAL	40	100%

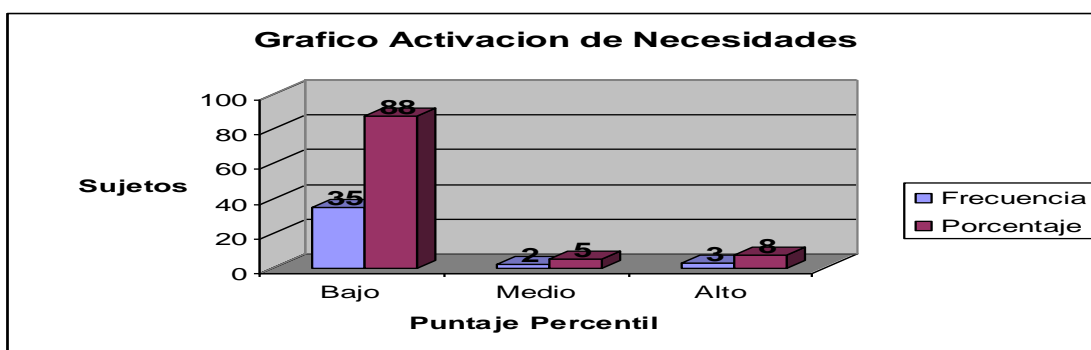


Gráfica 4: Rangos Y Frecuencias de Edad según la Escala MPS

La muestra del presente estudio, revela que estuvo conformada por 40 participantes, equivalentes a un 100% y sus rangos de edades de los participantes se hallaban entre los 24 y 29 años, con un porcentajes de 28% en el segundo rango, de las edades de los individuos (30-39 años de edad) mostró un promedio del 60% y el último rango hallado en la población (40-43 años de edad) con un promedio del 13% (Ver Tabla 4 y Gráfica 4).

Tabla 5: Activación de Necesidades - Escala MPS

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	35	88%
Medio	2	5%
Alto	3	8%
Total	40	100%

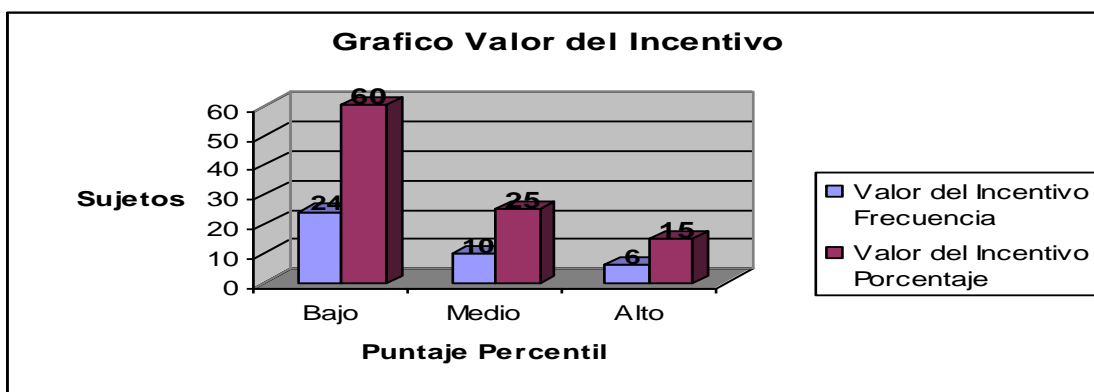


Gráfica 5: Activación de Necesidades - Escala MPS

En la Actividad de Necesidades donde se identificó la Seguridad Laboral y las Relaciones Interpersonales de los obreros, se encontró que el 88% de ellos se mostraban desmotivados psicosocialmente en esta área (Ver Tabla 5 y Gráfica 5).

Tabla 6: Valor Incentivo de cada sujeto - Escala MPS.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	60%
Medio	10	25%
Alto	6	15%
Total	40	100%

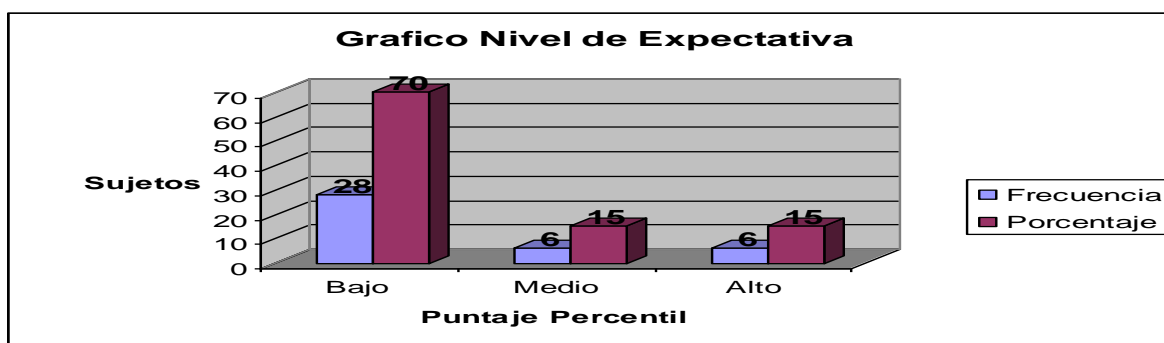


Gráfica 6: Activación de Incentivo - Escala MPS

En el valor del Incentivo, donde se describe el Salario y las Prestaciones de los obreros, se encontró que el 60% no se hallaban Motivados Psicosocialmente (Ver Tabla 6 y Gráfica 6).

Tabla 7: Nivel de Expectativas - Frecuencia Niveles Escala MPS

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	70%
Medio	6	15%
Alto	6	15%
Total	40	100%

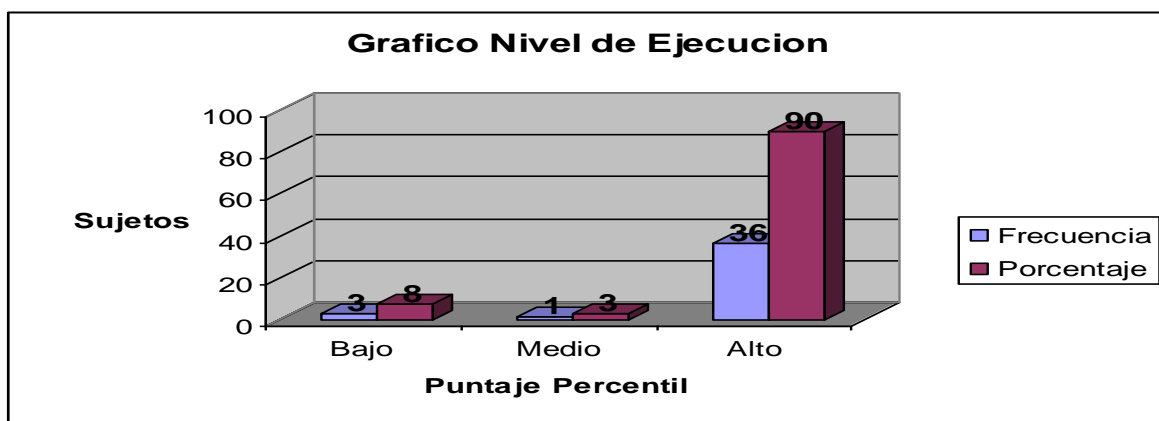


Gráfica 7: Activación de expectativas - Frecuencia Niveles Escala MPS

Con respecto al nivel de expectativas, se describió que el 70% de los empleados manifiestan una desmotivación psicosocial en los aspectos de la supervisión generada por sus jefes (Ver Tabla 7 y Gráfica 7).

Tabla 8: Nivel de Ejecución - Frecuencia Niveles Escala MPS

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	8%
Medio	1	3%
Alto	36	90%
Total	40	100%

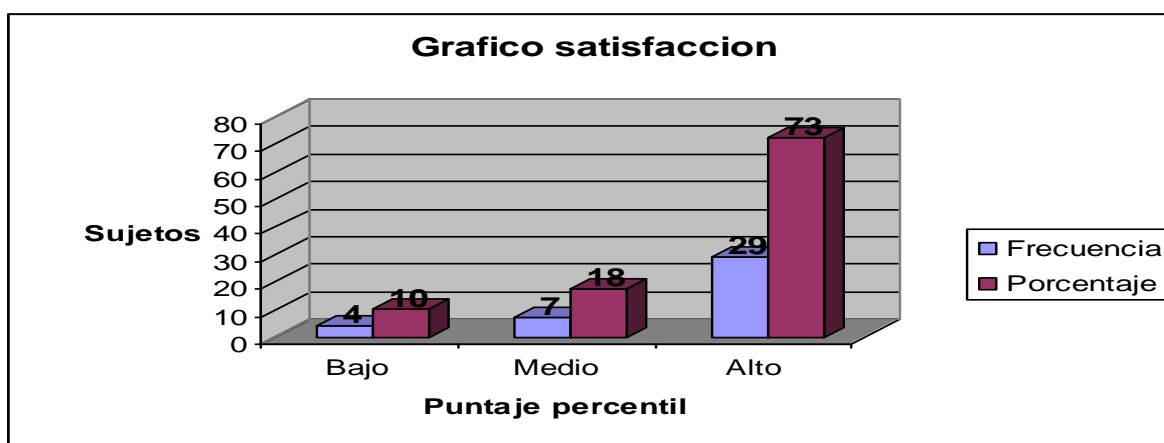


Gráfica 8: de Nivel de Ejecución - Frecuencia Niveles Escala MPS

En los resultados del Nivel de Ejecución, se identificó que Las políticas y las prácticas empresariales de los obreros mostraban una motivación de carácter psicosocial alta, equivalente al 90% (Ver Tabla 8 y Gráfica 8).

Tabla 9. Necesidades Personales - Frecuencia Niveles Escala MPS

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	10%
Medio	7	18%
Alto	29	73%
Total	40	100%



Gráfica 9: de Nivel de Necesidades Personales - Frecuencia Niveles Escala MPS

Con respecto a las Necesidades Personales se describió que los logros, reconocimiento social, responsabilidad y ascensos. Obtuvieron una alta motivación psicosocial equivalente al 73%. (Ver Tabla 9 y Gráfica 9).

7. DISCUSIÓN

A partir de los resultados obtenidos por medio de la Escala MPS (Escala de Motivación Psicosocial), se determinó que en el Nivel de Necesidades Personales, se evaluaron Logros, Reconocimiento Social, Responsabilidad y Ascensos; describiendo así, una motivación alta con un promedio de 73%. Así mismo, en el Nivel de Ejecución se evaluó las Políticas y Prácticas Empresariales de los trabajadores, identificando un 90%, comprendiendo que sentían un alto nivel de motivación. Estos dos niveles (*Nivel de Ejecución y Necesidades Personales*) anteriormente mencionados, son considerados como dos dimensiones donde su Motivación Psicosocial se ve reflejada en cada uno del personal que trabaja en la empresa contratista transportadora de carbón en la Sociedad Portuaria de Santa Marta.

Teniendo como base los datos estadísticos de la Escala MPS, especialmente, en el Nivel de Necesidades Personales de los obreros conductores de maquinarias pesadas (tipo de vehículo, Buldózer) del presente estudio, se logró observar en sus actividades un desempeño crucial para el beneficio de la industria procesadora de carbón, dejando como síntesis un alto grado de Motivación Psicosocial para ejercer sus responsabilidades con el puesto, poseer responsabilidad laboral o aspirar a algún tipo de ascenso por medio de las metas que estos se proponen para alcanzar sus logros programados. El reconocimiento social, los logros, las aspiraciones, la responsabilidad y las posibilidades de ascenso son un componente relativamente alto que influye en el comportamiento motivacional de ellos. Esto indica que la organización para la cual trabajan estas personas tiende a utilizar estrategias para que esta clase de comportamientos siga manteniéndose a través del tiempo que han estado laborando.

A diferencia de los estudios desarrollados por Fernández y Cols (2000), quienes con una población conformada por hombres que trabajan en una empresa

carbonera, se encontró que los empleados no se mostraba motivados a nivel social y personalmente con las actividades de trabajo. Estos resultados pueden deberse al manejo no adecuado de las relaciones interpersonales entre los jefes y los colaboradores de la compañía donde laboran debido a que la posible falta de comunicación en ciertos casos afecta el rendimiento de trabajo (Weinert, 1985).

Claro está, no hay que descartar las diferencias culturales en el entorno en que se efectuaron estas dos investigaciones, los diferentes estilos de vida de estos hombres y otros dispositivos que varían en los comportamientos de estos individuos para que actúen de distintas formas en sus lugares de trabajo, con lo cual podría corroborar lo que Garmendia y Parra (1993), plantean que alguien estará motivado con su trabajo cuando éste le otorga sentimientos de bienestar por las labores que desarrolle.

Las aspiraciones laborales, en cualquier trabajador son el impulso que lo mantienen activo para alcanzar sus objetivos o sus logros. Por este motivo, la mayoría de las empresas tratan de tener en constante motivación a sus empleados (Furnham, 2001). En el presente estudio, las metas o los propósitos que pretenden alcanzar los obreros encuestados difieren de los hallazgos de Sendoya (2000), en el cual, los logros presentados por los obreros tendían a disminuir por las pocas posibilidades de desempeñar un cargo o puesto superior al que ellos tienen. Esta problemática radicaba o se veía reflejada día a día en el rendimiento laboral de estas personas.

En la escala MPS de la presente investigación, además de evaluar el Nivel de Necesidades Personales (logro, reconocimiento social, responsabilidad y ascenso), también evalúa otro nivel semejante, conocido con el nombre de Nivel de Necesidades (seguridad laboral y relaciones interpersonales); Los hallazgos encontrados no fueron totalmente agradables dado que el 88% de la población encuestada estuvo desmotivada psicosocialmente con el Nivel de Necesidades (Ver Tabla 5 y Gráfica 5).

Estos acontecimientos responden a uno de los objetivos del presente estudio (identificar el Nivel de Necesidades en los obreros) y es que, a pesar que la industria transportadora de carbón les ofrece a sus obreros un día de descanso, al mismo tiempo están pendientes de que ellos no tengan algún tipo de riesgos que comprometan su estado de salud física y mental, sin embargo ellos manifiestan lo contrario. Así mismo, en estos eventos pueden verse reflejados en la forma de cómo los obreros de la industria contratista transportadora de carbón de la Sociedad Portuaria de la ciudad de Santa Marta, en primera medida no utilizan métodos “preventivos” contra el sulfuro del carbón, ya que este afecta directamente su salud, a pesar de que la empresa suministra los elementos mínimos de seguridad y enseña la forma de utilizarlos, lo cual hace suponer que es una conducta insegura por parte del obrero.

Al contrario de lo encontrado por Carreño, Medina, Martínez, Juárez y Vázquez (2006), quienes estudiaron la motivación en relación con la seguridad en una empresa Mexicana, hallaron que los obreros dedicados al trabajo de la recolección del carbón, al recibir orientación laboral de parte de sus jefes con el fin de reducir los accidentes, genera mayor productividad, se sienten más seguros y útiles al trabajar. Sin embargo, en el presente estudio la escala MPS identificó un bajo Nivel de Expectativas (Supervisión por parte de los jefes), en los obreros que utilizan como herramientas las maquinarias pesadas (tipo de vehículo, Buldózer), lo cual debe ser motivo de preocupación psicosocial y de trabajo para el área de Recursos Humanos de la empresa contratista transportadora de carbón de la Sociedad Portuaria de la ciudad de Santa Marta.

A pesar que estas investigaciones tienen niveles culturales totalmente diferentes, los estilos directivos de la empresa Mexicana donde Carreño, Medina, Martínez, Juárez y Vázquez (2006), realizaron su investigación en relación con la Motivación Psicosocial, pueden servir de ejemplo para que la empresa contratista transportadoras de carbón de la Sociedad Portuaria de la ciudad de Santa Marta,

obtengan mayor rendimiento y logren fortalezas en esta área, pudiendo llevar una adecuada proyección de cómo llevar un determinado manejo de seguridad laboral que les brinde protección a los trabajadores.

De acuerdo con la Escala MPS en el presente estudio, el nivel o Valor de Incentivos (salario y las Prestaciones Sociales) de los obreros conductores de maquinarias pesadas (tipo de vehículo, Buldózer), obtuvieron una total desmotivación psicosocial. Debido que presentaban inconformidades en este factor (Ver Tabla 6 y Gráfica 6).

Este acontecimiento de carácter monetario en relación con la Motivación Psicosocial, llegaron a tener semejanza con las investigaciones desarrolladas por Sendoya (2000), quien realizó una investigación en Colombia, relacionada la Motivación Psicosocial, especialmente en empleados dedicados al trabajo pesado que implican sustancias tóxicas provenientes del carbón donde los resultados concluyeron que el 17.6% de los empleados, han recibido salario menor, el 29.4% ha tenido menos garantías laborales, dejando como resultado una baja motivación laboral, social y personal.

Carrasco, Solsona, Lledó, Pallarés y Humet (1999), concluyen en su investigación sobre motivación, concluye que al presentarse una baja Motivación Psicosocial en cualquier empresa procesadora de carbón, está se encontrará en la obligación de buscar ayuda para mejorar la actividad laboral de los empleados y si es en caso contrario, averiguar la forma de mantener dicha conducta para que ellos sigan rindiendo en sus actividades en relación con su puesto de trabajo.

Por otra parte, según los autores del presente estudio, siguiendo los postulados de la teoría motivacional de los Dos Factores de Herzberg (1979), se encontró que respecto al *Factor Ambiental* (Las condiciones de trabajo, Administración de la empresa, Salario, Beneficios y servicios sociales y Relaciones con el supervisor) y el *Factor Motivacional* (El trabajo en sí, Realización, Reconocimiento, Progreso

profesional y Responsabilidad) tienen relación con la Escala MPS (Escala de Motivación Psicosocial) ya que en este instrumento se evalúan variables como: Activación de Necesidades (Seguridad Laboral y las Relaciones Interpersonales), Valor Incentivo (Salario y Prestaciones sociales), Nivel de Expectativas (supervisión de jefes), Nivel de Ejecución (políticas y practicas empresariales) y Nivel Necesidades Personales (logros, reconocimiento social, responsabilidad y ascensos). Por la semejanza de la variable estudiada (Motivación Psicosocial), La cual confirma la validez de la teoría.

Una de las limitaciones del presente estudio en los obreros conductores de maquinarias pesadas (tipo de vehículo, Buldózer), que trabajan en la empresa contratista de la sociedad Portuarias en la ciudad de Santa Marta, fue que no se realizó una descripción minuciosa de algunas variables (edad, sexo, raza o sintomatologías clínicas como ansiedad, depresión y otros), que pueden verse relajadas en la Motivación Psicosocial de ellos (Aziah, Rusli, Winn, Naing y Tengku, 2004). Estos síntomas se observan con más frecuencia en aquellos empleados con trabajos que demandan de mucho esfuerzo y exposiciones a sustancias tóxicas que afecten su salud, en quienes manifiestan una sensación de pobre control sobre los resultados, en las personas con bajo nivel de motivación, autoridad o en la toma de decisiones y en quienes refieren un escaso apoyo por parte de compañeros (Aziah y cols, 2004).

Finalmente, el presente estudio tuvo como objetivo describir e identificar el nivel de Motivación Psicosocial en el personal de una empresa contratista de la Sociedad Portuaria en la ciudad de Santa Marta que transporta carbón y utiliza como herramientas, maquinarias pesadas (tipo de vehículo, Buldózer), concluyendo que por medio de la Escala MPS (Escala de Motivación Psicosocial), se determinó que en el Nivel de Necesidades Personales, se evaluaron Logros, Reconocimiento Social, Responsabilidad y Ascensos; describiendo así una motivación alta con un promedio de 73%. Así mismo, en el Nivel de Ejecución se evaluó las Políticas y Prácticas Empresariales de los trabajadores, identificando un 90%,

comprendiendo que sentían un alto nivel de motivación. Estos dos niveles (*Nivel de Ejecución y Necesidades Personales*) anteriormente mencionados, son considerados como dos dimensiones donde la Motivación Psicosocial, se ve reflejada en cada personal que trabaja en la empresa contratista transportadora de carbón en la Sociedad Portuaria de Santa Marta; en conclusión, se resalta el cumplimiento de los objetivos propuestos en la presente investigación ya que se logró identificar y describir el nivel de Motivación Psicosocial en la población de la presente investigación.

8. SUGERENCIAS

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se hace necesario la Implementación de acciones que le permitan ha los directivos de la organización (empresa contratista de la sociedad portuaria), que implementen programas de manejo de las relaciones interpersonales y realizar capacitaciones sobre salud ocupacional y seguridad industrial, permitiéndoles tomar las medidas preventivas para la evitación de accidentes laborales y enfermedades profesionales (relacionadas con el trabajo que se desempeña - derivados de la actividad con el sulfuro del carbón y/o accidentes de trabajo).

Efectuar un estudio de salarios y prestaciones económicas, que le permita a la empresa mejorar las mismas a fin de minimizar el riesgo de la desmotivación por este motivo, tal cual como resultó en la presente investigación, antes de que se generen inconformidades que lleven a una baja productividad en sus actividades laborales y ante una eventual propuesta de trabajo de otra organización(es) podría estimular su abandono a la empresa, situación que afortunadamente para los empresarios en nuestro medio local no sucede por la falta de oferta al empleo, pero podría suceder.

Capacitar a los funcionarios que tienen empleados a su cargo en el manejo de personal y de esta manejar mejorar los datos obtenidos que indican que un 70% del personal está inconforme con la supervisión por parte de los jefes.

Continuar con las políticas de promoción y de las “necesidades personales o motivadoras” de los empleados, tales como, logros, reconocimiento social y ascenso, que en el presente estudio demostró ser un factor motivacional para permanecer en la organización.

Realizar un estudio correlacional, donde se comparen los niveles de Activación de Necesidades, Valor Incentivo, Nivel de Expectativas, Nivel de Ejecución y Nivel Necesidades Personales con el fin de determinar las influencias ambientales que puedan tener la Motivación Psicosocial. Para este estudio se aconseja la utilización del la Escala MPS (escala de motivación psicosocial) puesto que presenta alta confiabilidad y validez, y, se encuentra disponible en Colombia.

Al programa de Psicología de la Universidad del Magdalena de igual manera, se surgiere realizar otro tipo de estudio con la misma variable (Motivación Psicosocial) que incluya una muestra más amplia, teniendo en cuenta su tipo de tipo de empresa y la vinculación de los empleados. Con el fin de comprender la conducta laboral de los trabajadores y proponer acciones de promoción y prevención en calidad de vida laboral en las empresas de la ciudad de Santa Marta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ATDSR. (1997). Sulfuro de Carbón. Obtenido el 15 de junio de 2008 desde: http://www.atsdr.cdc.gov/es/toxfaqs/es_tfacts82.pdf

Aziah, BD., Rusli, BN., Winn, T., Naing, L. & Tengku, MA. (2004). Risk factors of job-related depression in laboratory technicians in Hospital University Sains Malaysia (HUSM) and Kemeterian Kesihatan Malaysia (KKM) hospitals in Kelantan. Southeast Asian J Trop Med Public Health, 35, 468-475.

Carrasco, G., Solsona, F., Lledó, R., Pallarés, A. y Humet C. (1999). Calidad asistencial y satisfacción de los profesionales: de la teoría a la práctica. Rev Calidad Asistencial, 14, 649-650.

Carreño, S., Medina, E., Martínez, N., Juárez, F., y Vázquez, L. (2006). Características organizacionales, estrés y consumo de alcohol en trabajadores de una empresa textil mexicana. Idioma: español, Salud Mental, Páginas: 63-70.

Clayton, A. (1969). An Empirical a New Theory of Human Needs.

Cerda, H. (1991). Los Elementos de la Investigación. Edit. El Buho, Bogotá-Colombia.

Chaparro, L. (2006). Work motivation and organizational climate in telecommunication companies from an organizational behaviour view point. *Innovar*, July/Dec. 2006, vol.16, no.28, p.7-32. ISSN 0121-5051.

Chiavenato, I. (1995). Introducción a la teoría general de la administración, 4 edición. McGraw-Hill Interamericana S.A. Colombia.

Davis K., y Newstrom J. (1999). Comportamiento humano en el trabajo. Decima edición. Arizona State University – Tempe y University of Minnesota – Duluth McGraw-Hill, México.

Fernández, M., Moinelo, A., Villanueva, A., Andrade, C., Rivera, M., y Gómez, J. (2000). Satisfacción laboral de los profesionales de Atención Primaria del Área 10 del Insalud de Madrid. Rev. Esp. Salud Pública.

Fernández, S. (2003). *Escala de Motivaciones Psicosociales MPS*. Madrid: TEA.

Furnham, A. (2001). Psicología Organizacional: El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones. Ed. Oxford, University press. México, D. F, Pag 310.

Garmendia, J.A. y Parra, F. (1993). Sociología industrial y de los recursos humanos. Madrid. Taurus.

Gibson, J. Ivancevich J., y Donelly J. (1979). Organizaciones. Conducta, estructura, proceso. México: interamericana, 1983 para la primera edición en español, pp. 104-111.

Herzberg, F. (1979). The motivation to work. Estados Unidos: jonh wiley & Sons. Segunda edición.

Lawler, E., Hackman, L., & Kaufman, S. (1973). Effects of job redesign: A field experiment. *Journal of Applied Psychology*, 3, 49-62.

Marulanda, I. C. (2007). Estrés laboral. Enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida. Universidad de los Andes - Facultad de Ciencias Sociales - Departamento de Psicología, pág 109.

- McClellan, D.C. (1989). "Estudio de la motivación Humana", Madrid Narcea.
- McGregor, D. (1996) "The human side of Enterprise" en <<Leadership and Motivation>> MIT Press, Cambridge.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation, *Psychological Review*, vol. 50, 1943, 370-96.
- Newbury-Birch, D. & Kamali, F. (2001). Psychological stress, anxiety, depression, job satisfaction, and personality characteristics in preregistration house officers. *Post-grad Med J*, 77, 109-111
- OMS. (1981). Informe del comité de expertos de la OMS en prevención de incapacidades y rehabilitación: serie de informe técnico. Ginebra. Obtenido el 15 de junio de 2008 desde: whqlibdoc.who.int/trs/WHO_TRS_668_spa.pdf
- OMS. (1984). Limites de exposición profesional que se recomiendan por razones de salud: sustancias irritantes de las vías respiratorias, series de informes técnicos No 707.
- OMS. (1977). Métodos utilizados para establecer niveles admisibles de exposición profesional de los agentes nocivos. Serie de informe técnicos No 601.
- Resolución 8430 de 1993, emanada del Ministerio de Salud, por medio de la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.
- Robbins, S. (1998). Comportamiento organizacional. San Diego State University, 8ª edición. Prentice Hall, Pearson, Addison Wesley Longman.
- Sendoya, S. (2000). Nivel de satisfacción de la medicina egresada de la Universidad del Valle, Cali. *ColMed*, 2003, 31, 118-121.
- Spector, P. (1992). A consideration of the validity and meaning of self-report measures of job conditions. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp 168-169). Chichester, UK: John Wiley.
- Simpson J., Niven R., Pickering C., Fletcher A., Oldham A., y Francis HM *Occup Environ Med*. (1998). Prevalence and predictors of work related respiratory symptoms in workers exposed to organic dusts. *Oct*;55 (10):668-72. Obtenido el 20 de Nov de 2008. Base de datos, www.medynet.com/elmedico/biblio/rbcn18.htm
- Tharenou, P. (2001). The relationship of training motivation to participation in training and development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 599-621.

Tezanos, J. (1983). Satisfacción en el trabajo y sociedad industrial: Una aproximación al estudio de las actitudes hacia el trabajo de los obreros industriales madrileños. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, 22, 27-52

Trujillo, M., & Vargas, D. (1996). *Categorías motivacionales requeridas para mantener e incrementar la productividad de trabajadores de empresas públicas y privadas de Santa Fe de Bogotá*. Tesis no publicada, Universidad Nacional de Colombia, Departamento de Psicología, Bogotá.

Toro, F. & Cabrera H. (1996). *Motivos, intereses y preferencias de empleados y gerentes; diferencias individuales*. Colombia: Ediciones Gráficas.

Velásquez, M. (2007). Los factores que determinan la satisfacción de los profesionales con su trabajo. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED): Madrid – España, obtenido el 25 de marzo de 2008. Base de datos newstand: <http://consumer.es/web/es/educacion/escolar/2007/12/27/173310>.

Warr, P. (1985). Twelve questions about unemployment and meaning and health. En B Roberts, R, Finnegan y d. Galle (edits), *New Approaches to economic life*, Manchester University Press, Manchester.

Wang. X., Yu IT., Wong T., y Yano E. *Am J Ind Med*.(1999), Respiratory symptoms and pulmonary function in coal miners looking into the effects of simple pneumoconiosis Feb;35(2):124-31 obtenido el 18 de November de 2008. Base de datos newstand: <http://www.medynet.com/elmedico/biblio/rbcn18.htm>

Weinert, A.B. (1985). *Manual de Psicología de la Organización*. Herder. Barcelona.

Westwood, R. (1992). *Organitational behavior: Southeast Asian Perspectives*, Longman, Hong Kong.